

Koivukangas Stina & Taskila Meeri-Stiina

VASTAVALMISTUNEEN SAIRAANHOITAJAN TYÖELÄMÄTAIDOT JA TYÖ- URAN ALOITTAMINEN LÄHIESIMIESTEN NÄKÖKULMASTA

VASTAVALMISTUNEEN SAIRAANHOITAJAN TYÖELÄMÄTAIDOT JA TYÖ- URAN ALOITTAMINEN LÄHIESIMIESTEN NÄKÖKULMASTA

Koivukangas Stina
Taskila Meeri-Stiina
Opinnäytetyö
Syksy 2015
Hoitotyön koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma

Tekijät: Koivukangas Stina & Taskila Meeri-Stiina

Opinnäytetyön nimi: Vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidot ja työuran aloittaminen lähiesimiesten näkökulmasta

Työn ohjaaja: Kiviniemi Liisa

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2015

Sivumäärä: 42+1

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaitoja lähiesimiesten näkökulmasta. Tavoitteena oli tuottaa tietoa lähiesimiesten kokemuksista ja odotuksista vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista. Tutkimus on kvalitatiivinen ja aineisto on kerätty yksilöhaastatteluilla. Aineisto on analysoitu sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustulosten perusteella vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidot ovat hyvät, mutta vaihtelevat yksilöllisesti luonteen ja persoonallisuuden mukaan. Työ- ja elämäkokemus näkyvät vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoissa. Tutkimustulokset osoittavat, että vastavalmistuneiden sairaanhoitajien vuorovaikutustaidot ovat kehittyneet vuosien saatossa. Useat työharjoittelut ja itsearvioinnit opiskeluaikana kehittävät työelämätaitoja. Tuloksista ilmeni, että työelämätaidot käsitteenä on laaja ja sitä voidaan käsitellä monella eri tavoin.

Vastavalmistuneet sairaanhoitajat pääsevät hyvin sisään työyhteisöön ja ovat sitoutuneita työhönsä. Kokonaisvaltaisen perehdytyksen tärkeys nousi vahvasti esille tutkimustuloksissa. Hyvä perehdytys antaa vastavalmistuneille sairaanhoitajille hyvät valmiudet aloittaa työelämä.

Tutkimuksen avulla saimme tietoa vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista ja ideoita niiden kehittämiseksi. Tuloksia voivat hyödyntää muun muassa vastavalmistuneet sairaanhoitajat työelämäänsä siirtyessä ja lähiesimiehet kohdatessaan työuran alussa olevia sairaanhoitajia. Lisäksi tutkimustuloksia voidaan hyödyntää sairaanhoitajakoulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämisessä.

Asiasanat: työelämätaidot, sairaanhoitaja, lähiesimies, työura

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health Care

Authors: Koivukangas Stina & Taskila Meeri-Stiina

Title of thesis: The career skills and starting of a career of a newly graduated nurse from supervisors' point of view

Supervisor: Kiviniemi Liisa

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2015 Number of pages: 42+1

A newly graduated nurse doesn't necessarily know what is expected of them at the beginning of their career. They can easily question their own skills. This research can impact positively on the interaction between the immediate supervisor and the nurse. We want to support and encourage a newly graduated nurse transition into employment. The purpose of the research is to describe the career skills of the newly graduated nurses' from supervisors' point of view.

The aim of the study is to find out what the expectations are on newly graduated nurses from the immediate supervisors' point of view.

The research is qualitative and it is collected through individual interviews. The research data is analyzed with content analysis. The Interview was structured around a few keywords and themes. By using the keywords and picked themes, the interview of immediate supervisors stayed on the topic.

On the basis of the research the results show that the working skills of newly graduated nurses are very good. In research results be revealed that working life skills concept is extensive and it can be considered in many different ways. Newly graduated nurses have got good requirements to begin work. They are really committed to their jobs and they get into the working community very well. Orientation was strongly raised in the research results as it a great importance when newly graduated nurses start work. Practical training has a great significance in developing their working skills during studies.

The outcomes of the thesis can be used in the development of nursing education as well as school and work internships. The immediate supervisor can use the research results when faced with a newly graduated nurse.

Keywords: working life skills, nurse, working life, career

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	6
2 OSASTONHOITAJA HOITOTYÖN LÄHIESIMIEHENÄ	7
2.1 Lähiesimiehen työtehtävät	8
2.2 Muutosjohtajuus	9
2.3 Esimiestaidot	10
3 SAIRAANHOITAJA HOITOTYÖN OSAAJANA	12
3.1 Sairaanhoidajan opinnot	12
3.2 Sairaanhoidajan työnkuva ja osaaminen	13
3.3 Sairaanhoidajan perehdytys	14
3.4 Työelämätaidot	15
4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TARKOITUS	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
5.1 Tutkimukseen osallistuvien valinta	20
5.2 Aineiston keruu ja sisällönanalyysi	21
5.3 Luotettavuus ja eettisyys	22
6 TUTKIMUSTULOKSET	25
6.1 Lähiesimiesten kokemuksia vastavalmistuneen sairaanhoidajan työelämätaidoista	25
6.2 Lähiesimiesten odotuksia vastavalmistuneen sairaanhoidajan työelämätaidoista	25
6.3 Kokonaisvaltaisen perehdytyksen tärkeys	27
6.4 Vastavalmistuneen sairaanhoidajan tiedonhallinta ja oppimiskyky	28
6.5 Työyhteisöön ja työhön sitoutuminen	30
6.6 Oman uran kehittäminen ja ohjaus	32
6.7 Tutkimustulosten tarkastelua	33
7 POHDINTA	35
7.1 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	36
7.2 Prosessin ja oppimisen arviointi	37
7.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	38
8 LÄHTEET	39
9 LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Tänä päivänä käsitykset työelämästä ovat muuttuneet ja muuttumassa. Nykyään työpaikka ja jopa ammattikin voivat vaihtua työuran aikana. Työelämätaidot käsitetään eri tavalla kuin aiemmin. Työelämässä kehitetään toimintaa jatkuvasti ja työntekijän täytyy olla aktiivinen omien työelämätaitojen kehittämisessä. Hyvä työntekijä panostaa oman ammattitaidon kehittämiseen oma-aloitteisesti ja työnantaja tukee työntekijän ammattitaidon kehittymistä. (Aarnikoivu 2010, 68.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata lähiesimiesten kokemuksia ja odotuksia vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista. Tavoitteenamme on tuottaa tietoa hoitotyön lähiesimiesten kokemuksista ja odotuksista vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista.

Vastavalmistunut sairaanhoitaja ei välttämättä tiedä, mitä häneltä odotetaan työuransa alussa. Hän voi helposti kyseenalaistaa oman osaamisensa. Tutkimus voi vaikuttaa positiivisesti lähiesimiehen ja sairaanhoitajan väliseen vuorovaikutukseen. Lähiesimiehet voivat hyödyntää tutkimusta kohdatessaan työelämän aloitettavia vastavalmistuneita sairaanhoitajia. Haluamme osaltamme tukea ja edistää vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämään siirtymistä.

Viime aikoina on paljon uutisoitu nuorten sairaanhoitajien työssä jaksamisesta. Osa nuorista hoitajista on kokenut perehdytyksen ja tuen riittämättömiksi ensimmäisessä työpaikassaan. Jotkut väsyivät liialliseen työkuormitukseen ja toiset näkivät urakehitysmahdollisuudet vähäisenä. Vastavalmistuneelle sairaanhoitajalle täytyy tarjota riittävä perehdytys ja mentorointi. Hoitotyön toimintaympäristöä tulisi kehittää hoitotyön johtajien, esimiesten sekä poliittisten päätöstentekijöiden taholta. (Flinkman 2014, viitattu 12.3.2015.)

2 OSASTONHOITAJA HOITOTYÖN LÄHIESIMIEHENÄ

Reikko, Salonen ja Uusitalo (2010, 29) käyttävät tutkimuksessaan sanoja lähijohtajuus sekä lähijohtaja. Meidän tutkimuksessamme käytämme näiden tilalta saamaa lähiesimies. Sosiaali- ja terveysalalla lähiesimiehen työ on vaihtelevaa. Työtehtäviä ei ole luetteloitu mihinkään, vaan ne vaihtelevat yksikön koon ja palvelumuodon mukaan. Lähiesimiehen alaisena voi toimia parista työntekijästä muutama kymmeneen työntekijään. Lähiesimiehen asema on ikään kuin ”puun ja kuoren välissä”, sillä hän työskentelee työntekijöiden ja ylemmän johdon välissä. Lähiesimiehen tehtävänä ei päätoimisesti ole johtaa strategista toimintaa, mutta hänen täytyy ymmärtää organisaation strategiaa, jotta pystyy muuttamaan sen käytännön toimiksi ja tehtäviksi omassa työyhteisössään. Organisaation missiot, visiot, strategiat ja prosessit muuttuvat lähijohtamisessa käytännön toiminnaksi eli asiakaslähtöiseksi, suunnitelluksi henkilöstön kanssa ja heidän osaamisensa kehittämiseksi. (Reikko ym. 2010, 29–30; Aarva 2009, viitattu 8.9.2015.)

Lähiesimiesaseman saavuttamiseksi vaaditaan sosiaali- ja terveyshuollon opistotasoinen tutkinto tai soveltuva korkeakoulututkinto. Sairaalassa osastonhoitajalta vaaditaan yleensä myös ylempää korkeakoulututkintoa. (Reikko ym. 2010, 35.) Lähiesimies voi työskennellä muun muassa palveluyksiköissä, vanhainkodeissa, palveluasuntoloissa, päiväkodeissa, kuntoutusyksikössä tai oman toimialan asiantuntijoista koostuvassa tiimissä. Tehtävänimikkeenä voidaan käyttää johtavaa sosiaalityöntekijää, yksikön esimiestä, osastonhoitajaa, palveluohjaajaa tai johtajaa. Tehtävänimikkeet voivat vaihdella kunnittain ja kirjo on melko laaja. Sairaaloissa ja terveyskeskuksissa esimiehet johtavat esimerkiksi vuodeosastoa, poliklinikkaa, operatiivista yksikköä tai tutkimusyksikköä. He ovat nimikkeeltään osastonhoitajia tai apulaisosastonhoitajia. Lähiesimiehet ovat kovan paineen alla, koska heihin kohdistuu paljon vaatimuksia sekä odotuksia niin organisaation johdon kuin työntekijöidenkin puolelta. Lähiesimiehen tulee muodostaa käsitys erilaisista kokonaisuuksista. Hänen tulee säilyttää ammatillinen etäisyys ja objektiivisuus eri työntekijäryhmiin. Onkin ymmärrettävää, että välillä lähiesimiehet ovat

melko yksin ja joutuvat toimimaan omien kokemusten mukaan. (Reikko ym. 2010, 30–32.)

2.1 Lähiesimiehen työtehtävät

Lähiesimiehen työtehtävät vaihtelevat paljon eikä niille varsinaisesti ole tiettyä kaavaa. Lähiesimiehen tehtävänä on eri palveluiden kokoaminen mielekkääksi kokonaisuudeksi. Siinä on huomioitava asiakkaiden tarpeet, henkilöstö ja sen osaaminen. Tämän lisäksi huomioitaviin tehtäviin kuuluvat organisaation linjaukset ja erilaiset säädökset, jotka ohjaavat päätöksentekoa. (Reikko ym. 2010, 32; Pulkka 2011, viitattu 8.9.2015.)

Lähiesimiehen hallinnolliset tehtävät, jotka liittyvät yleensä henkilöstöhallintoon ovat rekrytointi, sijaisten hankinta, työvuorosunnittelu, koulutus, koordinointi, lomasuunnittelu, valvonta, kokousten pitäminen ja niiden suunnittelu, tiedottaminen, viestintä, perehdytys ja työsuhteasiat. Keskeisiä työtehtäviä johtamisessa ja kehittämisessä ovat kehityskeskustelut, työohjeiden laatiminen ja päivittäminen sekä laadunhallinta. Tulosvastuu yksikön toiminnasta on lähiesimiehille arkipäivää. Talouden johtaminen lähiesimiehen työtehtävänä sisältää talous- ja budjettivastuun, hankinnat, tilastoinnit sekä yksikön toiminnan seuranta ja arviointia. (Reikko ym. 2010, 30; Markkanen & Tuomisoja 2014, viitattu 25.9.2015.)

Keskusjohdon perinne on sairaaloissa vahva, minkä vuoksi lähiesimiehen itsenäinen työskentely on melko vähäistä. Heidän roolinsa organisaation toimintapolitiikan luomisessa on lähinnä tiedonvälittäjän rooli. Kuitenkin omassa yksikössään he ovat avainhenkilöitä yksikköään koskevissa asioissa. Tällöin heillä on enemmän valtaa muun muassa tiedonkulussa ja henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen säätelyssä. Lähiesimiehen asemaan kuuluu aina vastuuta, jota ei voida jakaa pois. Vastuun vuoksi lähiesimies on työntekijän silmissä aina auktoriteetti, halusipa hän sitä tai ei. (Reikko ym. 2010, 34.)

2.2 Muutosjohtajuus

Johtaminen muutostilanteessa koetaan erityisen haasteelliseksi. Muutoksen läpiviemiseksi vaaditaan niin johdon kuin työntekijöidenkin äärimmäistä sitoutumista. Muutostilanteessa korostuvat ennen kaikkea viestintä ja johtajuus. Siinä syntyy usein myös muutoksen vastavoima eli muutosvastarinta. Työntekijät ovat tottuneet vanhoihin toimintatapoihin, ja uusiin muutoksiin siirtyminen tuntuu hankalalta. Johdon suuri haaste onkin muuttaa muutos myönteiseksi asiaksi työntekijöiden keskuudessa. Johtajien täytyy kuitenkin ymmärtää, että muutosvastarinta on luonnollista käyttäytymistä, sillä ovathan vanhat toimintatavat aikaisemmin toimineet. Muutosvastarinta voidaan kääntää myös positiiviseksi, sillä se saa aikaan keskustelua muun muassa muutoksen syistä, tavoitteista ja päämääristä. Hyvällä ja onnistuneella vuorovaikutuksella muutosvastarinta voi pienentyä huomattavasti ja muutos voidaan nähdä mahdollisuutena. (Härmä 2010, viitattu 5.10.2015; Pakkanen 2011, viitattu 5.10.2015.)

Hoitotyössä jatkuva muutos ja kehittäminen ovat välttämättömiä. Ilman uudistuksia ei pystytä vastaamaan kasvaneisiin terveystarpeisiin tai terveyspalveluille asetettuihin vaatimuksiin. Sosiaali- ja terveysalalla muutoksen perustana on toimiva johtajuus. Kun johtajuus muutoksessa toimii, myös hoitajien työtyytyväisyys kasvaa ja he sitoutuvat paremmin työhönsä. (Pakkanen 2011, viitattu 5.10.2015.) Puutteellinen johtamistaito, vääränlainen yrityskulttuuri, työntekijöiden vastarinta ja huono viestintä voivat olla esteitä muutokselle. Onkin tärkeää ymmärtää muutosjohtaminen kokonaisuudessaan, ja johtajat tarvitsevat tietoa sekä kirjallisuutta muutoksen onnistuneesta toteutuksesta. Johtaminen muutoksessa on moniulotteista ja vaativaa, se edellyttääkin uusien taitojen oppimista niin johtajilta kuin työntekijöiltäkin. Työntekijöiden ja johdon välinen luottamus on myös suuressa asemassa muutoksen keskellä. (Härmä 2010, viitattu 5.10.2015; Pakkanen 2011, viitattu 5.10.2015.)

2.3 Esimiestaidot

Esimiestaidot ovat taitoja, joita esimiestyön arjessa tarvitaan (Aarnikoivu 2006, 95). Esimiehen ei tarvitse omata mystisiä taitoja johtaakseen ihmisiä, mutta kuitenkin esimiestyöhön kuuluu tiettyjä perustaitoja. Vaikka esimiestyön vaatimukset kuulostavat paperilla varsin kohtuullisilta, koetaan ihmisten johtaminen kuitenkin vaikeaksi. Toiminta täytyy olla tavoitteellista ja määrätietoista. Esimiehen on osattava tehdä päätöksiä sekä kertoa omia ajatuksiaan työntekijöille. Hänen on uskallettava johtaa omaa joukkoaan. (Salminen 2006, 95, 167.)

Edellä mainittujen lisäksi esiin on nostettu liiketoiminnan analysointi- ja suunnittelutaidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, delegointi, päätöksentekotaidot ja ristiriitojen hallinta. Liiketoiminnan analysointi- ja suunnittelutaidoilla tarkoitetaan organisaation liikeidean ymmärtämistä, miten yritys menestyy nyt ja tulevaisuudessa. Käytännössä näihin taitoihin sisältyy kirjanpito, tuloslaskelma ja taseen riittävä osaaminen. Esimiestyössä vaaditaan vuorovaikutustaitoa, joka on moniulotteista ja haastavaa. Haasteita tulee vastaan esimerkiksi siinä, että jokainen viestin vastaanottaja tulkitsee viestin omalla tavallaan. Jokainen tekee omat johtopäätöksensä ja oletuksensa viestistä, koska mukana tulkinnoissa ovat henkilökohtaiset kokemukset, tunteet, asenteet ja arvot. Tämän kautta muodostetaan uskomuksia, jonka seurauksena voi syntyä ristiriitatilanteita. Ristiriitatilanteiden hallinta on siis yksi tärkeä esimiestaito. Näiden taitojen lisäksi on hyvä omata itsensä johtamisen taito, koska esimiestoiminnan lähtökohtana ja edellytyksenä on itsensä johtaminen. Jos itsensä johtamisen taito puuttuu, on mahdotonta onnistua muidenkaan tehtävien toteutuksessa. (Aarnikoivu 2010, 71–72, 79.)

Delegointi on johtamisen tärkeä taito, mutta se koetaan hankalaksi. Usein delegoiminen epäonnistuu, koska esimies jättää työntekijän tehtävänsä kanssa oman onnensa nojaan. Delegoiminen on paljon muutakin kuin tehtävän antamista ja jakamista. Siihen sisältyy isona osana alaisen ohjaaminen ja valvonta. Aikaisemmin päätöksenteko oli esimiehen tehtävä. Tänä päivänä se koetaan kuitenkin useammin ryhmätyönä, eivätkä esimiehet tee enää päätöksiä niin paljon yksin.

Hyvä päätöksenteko syntyy, kun yhdistetään työyhteisössä jokaisen yksilön oma tietotaito. (Salminen 2006, 64, 66, 204.)

3 SAIRAANHOITAJA HOITOTYÖN OSAAJANA

3.1 Sairaanhoitajan opinnot

Sairaanhoitajaopinnot suoritetaan korkeakoulututkintona. Kaikkia ammattikorkeakouluja sitoo lait ja asetukset.

Ammattikorkeakouluista annetun lain (351/2003) 4§:n mukaan ”ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltuvaa tutkimus- ja kehitystyötä.” (Opetusministeriö 2006, 9.)

Ammattikorkeakouluasetuksen mukaan opintoihin kuuluu perus- ja ammattiopinnot, vapaasti valittavat opinnot, ammattitaitoa edistävät harjoittelut sekä opinnäytetyö. Perusopintojen tarkoituksena on antaa yleiskuva sairaanhoitajan asemasta ja sen merkityksestä yhteiskunnassa ja työelämässä. Lisäksi tarkoituksena on perehdyttäminen sairaanhoitajan tehtäväalueiden yleisiin teorianäyttöihin sekä antaa riittävä viestintä- ja kielitaito. Ammattiopintojen tarkoituksena on opiskelijan perehdyttäminen sairaanhoitajan tehtävien keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin ja sovellutuksiin, jotta opiskelija kykenee itsenäiseen työskentelyyn sairaanhoitajana, yrittäjänä ja osallistumaan työyhteisön kehittämiseen. Harjoittelun tarkoituksena on perehdyttää ohjatusti sairaanhoitajan keskeisimpiin työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ja osoittaa opiskelijan osaamista soveltaen tietoja ja taitoja käytäntöön. (Opetusministeriö 2006, viitattu 27.1.2015.) Edellä mainitut opinnot sisältyvät 210 opintopisteeseen ja opiskelu kestää 3,5 vuotta (OAMK 2015, viitattu 10.12.2015).

3.2 Sairaanhoidajan työnkuva ja osaaminen

Sairaanhoidaja on hoitotyön ammattilainen ja hänen tehtävänä on potilaiden hoitaminen ja niiden tukeminen eri elämänvaiheissa. Sairaanhoidaja tukee työssään yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä. Toimintaympäristöinä ovat muun muassa perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoido, sosiaalihuolto sekä yksityiset ja kolmannen sektorin alueet. Sairaanhoidajalta vaaditaan moniulotteista osaamista. Sairaanhoidajan tehtävänä on toteuttaa ja kehittää hoitotyötä sekä samalla edistää ja ylläpitää terveyttä. Hoitotyö on samalla sairauksia ehkäisevää, parantavaa ja kuntouttavaa työtä. Sairaanhoidaja auttaa ihmisiä sairauden ja kuoleman kohtaamisessa sekä vammautumisessa. (Opetusministeriö 2006, viitattu 27.1.2015; Sairaanhoidajaliitto 2014, viitattu 27.1.2015.)

Sairaanhoidajan työ on itsenäistä. Hän toimii hoitotyön asiantuntijana hoitaessaan ja toteuttaessaan potilaan hoitoa lääkärin ohjeiden mukaisesti. (Sairaanhoidajaliitto 2014, viitattu 27.1.2015.) Hoitotyötä ohjaavat arvot, eettiset periaatteet, säädökset ja ohjeet. Suomen terveystieteelliset linjaukset ja voimassa oleva lainsäädäntö ovat ammatillisen toiminnan lähtökohtia. Sairaanhoidajan työ on moniammatillista yhteistyötä ja se edellyttää vastuunottoa ja tietämystä omasta vastuualueesta. Hoitotyö on näyttöön perustuvaa, jossa potilaiden tarpeet ja kokemukset otetaan huomioon. Hoitotyön osaaminen vaatii teoreettista ja ajankohtaista osaamista muun muassa hoitotieteeseen, lääketieteeseen ja farmakologiaan perustuen. Sairaanhoidajalla on vastuu omasta ammattitaidosta ja sen kehittämisestä. Sairaanhoidajan ammatilliseen osaamiseen kuuluvat: eettinen toiminta, terveyden edistäminen, hoitotyön päätöksenteko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen, monikulttuurinen hoitotyö, yhteiskunnallinen toiminta, kliininen hoitotyö ja lääkehoito. (Opetusministeriö 2006, viitattu 27.1.2015.)

Ammatillisessa osaamisessa korostuu erityisesti eettinen osaaminen, joka on vahva perusta kaikelle hoitotyölle ja sitä tukeville tutkimuksille. Eettisyys hoitotyössä suuntautuu yksittäisiin potilaisiin ja heidän läheisiinsä. Sairaanhoidajan tu-

lee edistää potilaan hyvää oloa, kohdata potilas arvokkaana ihmisenä ja kunnioittaa hänen itsemääräämisoikeuttaan sekä mahdollistaa osallistuminen päätöksentekoon, jotka koskevat hänen hoitoaan. (Suomen Sairaanhoitajaliitto ry 2012, 52–53.) Jos kehitysvammaisuuden, mielenterveydenhäiriön tai muun syyn vuoksi täysi-ikäinen potilas ei pysty itse vastaamaan hoidostaan, tulee potilaan laillista edustajaa tai lähiomaista kuulla hoitopäätöksen tekemisessä. Alaikäisen potilaan mielipidettä kysytään hoitotoimenpiteeseen silloin, kun se on mahdollista hänen kehitystasoonsa ja ikäänsä nähden. Alaikäisen kykenemättömyyden vuoksi häntä hoidetaan yhteisymmärryksessä huoltajansa tai muun laillisen edustajan kanssa. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 2:6–7 §).

Hoitajien tulee luoda arvostava hoitokulttuuri, toimia oikeudenmukaisesti ja hoitaa jokaista potilasta yhtä hyvin riippumatta uskonnosta, terveysongelmista tai kulttuurista. Hyvin tärkeä eettinen periaate on salassapitovelvollisuus. Potilasta koskevat tiedot on pidettävä salassa ja harkinnan mukaisesti keskustella luottamuksellisista asioista muiden hoitoon osallistuvien kanssa. Hoitajan ja potilaan välinen hoitosuhde perustuu avoimeen vuorovaikutukseen, potilaalla on tärkeää tulla kuulluksi. Samassa hoitoyhteisössä työskentelevät vastaavat yhdessä siitä, että hoitotyö on laadullista ja että sitä parannetaan jatkuvasti. Työntekijöiden tulee kunnioittaa eri ammattiryhmien asiantuntemusta, tukea toinen toistaan potilaan hoitoa koskevassa päätöksenteossa, työssä jaksamisessa ja ammatillisessa kehittämisessä. (Suomen Sairaanhoitajaliitto ry 2012, 52–53; Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 169–170.)

3.3 Sairaanhoitajan perehdytys

Sairaanhoitajalla on työturvallisuuslain mukaan oikeus saada riittävä perehdytys työpaikan oloihin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin. Yleisesti perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän mahdollisuutta oppia oman työnsä tehtävät ja organisaation toimintaperiaatteet. Hyvä perehdytys vaikuttaa sairaanhoitajan työmotivaatioon ja lisää kiinnostusta alaa

kohtaan. Perehdyttämisessä otetaan huomioon työntekijän aiempi työhistoria ja koulutustausta. Tärkeää on luoda hyvä ensivaikutelma uudelle työntekijälle, jotta hän tuntee olevansa tervetullut uuteen työhön. Tavoitteena on uuden työntekijän tukeminen, kunnes hän kokee olevansa riittävän varma omasta osaamisestaan sekä pystyy toimimaan itsenäisesti uudessa tehtävässään. Sairaanhoitajan perehdytyksellä on suuri merkitys työelämässä ja usein sitä ei hoideta riittävän hyvin. Uudella työntekijällä on omat odotukset ja toivomukset perehdytyksen suhteen, sillä perehdyttäminen auttaa siirtymään ja sopeutumaan uuteen työyhteisöön opiskelijan roolista tai toisesta työyhteisöstä. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 190–191; Maunula & Valli 2012, viitattu 25.9.2015.)

Perehdytyksessä selvitetään työmenetelmät ja –ajat, tilat ja välineet, materiaalit, viestintäkanavat ja työturvallisuus. Kirjallisesta perehdytysmateriaalista on hyötyä suullisen perehdytyksen lisäksi. Turvallisuusriskit vähenevät, kun työntekijä saa tietoa työpaikan tiloista, vaarallisista kohteista ja turvallisesta työskentelystä. Oppiminen vahvistuu, oppimisaika lyhenee, poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät sekä kustannuksia säästyy, kun työntekijä saa riittävän perehdytyksen. Mitä nopeammin työntekijä pystyy työskentelemään itsenäisesti, sitä vähemmän hän tarvitsee apua muilta ja työn sujuvuus ja joustavuus paranevat. Työyhteisössä tämä taas vaikuttaa positiivisesti mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen. Organisaatiolle tulee kalliiksi, kun huonon perehdyttämisen seurauksena palvelun laatu huononee: virheitä syntyy, materiaalihävikki kasvaa, tapaturma- ja onnettomuusriski kasvaa, poissaolot lisääntyvät ja työntekijät vaihtuvat. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 190–191; Maunula & Valli 2012, viitattu 25.9.2015.)

3.4 Työelämätaidot

Yleensä puhuttaessa työelämätaidoista on keskitytty vain osaamiseen ja ammatitaitoon. Työelämätaidot käsitteenä pitää kuitenkin sisällään paljon muutakin kuin edellä mainitut. Henrietta Aarnikoivu jakaa kirjassaan työelämätaidot käsitteen

kolmeen pääteemaan: uranhallintaan liittyvät taidot, työtehtävään liittyvä osaaminen ja yleiset työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt. (2010, 39.) Ammatillinen osaaminen eli työelämätaidot voidaan jakaa myös tahtoon, tietoon, taitoon, kokemukseen ja kontakteihin. Tahto on kiinnostusta ja suhtautumista työntekijän omaan työhönsä. Tieto pitää sisällään opinnot, tutkimukset sekä asiantuntemuksen, kun taas taidot työtä kohtaan harjaantuvat käytännön tekemisessä ja toteuttamisessa. Kokemukset koostuvat muun muassa harrastuksista sekä työ- ja elämäkokemuksista. Kontaktilla tarkoitetaan asioiden seuraamista, erilaisia yhteistyökumppaneita eri yhdistyksistä ja asiantuntijaverkostoista. (Annala 2012, viitattu 25.9.2015.)

Uranhallintataidot pitävät sisällään ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot. Työntekijän uranhallintataidot ovat monesti kriittisessä roolissa työuran alussa, mutta myös pidempään työelämässä olevilla. Nykyään ei enää työskennellä samassa työpaikassa koko työikää, vaan uria ja ammatteja voi olla useita. Urasuunnittelu ja uranhallintataitojen kehittämisen tarve on siis elinikäinen. Uranhallintadoilla tarkoitetaan työntekijän itsensä harjoittamaa uran ohjausta ja siinä on kyse oman itsensä ja toimintaympäristön koskevien tietojen käsittelystä. Laajemmin ajateltuna urasuunnittelu on oman elämän suunnittelua ja jatkuvaa prosessointia. Siihen kuuluu vahvasti itsetutkistelua, omien mielenkiinnon kohteiden tarkastelua, tiedonhankintaa ja sen prosessointia. Ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot, työhakutaidot sekä työelämään kiinnittymiseen tarvittavat taidot kuuluvat oleellisenä asiana uranhallintataitoihin. Muuttuvissa työmarkkinoissa työntekijällä täytyy olla valmius oppia uusia taitoja ja arvioida omia ammatillisen kehittymisen tarpeita. (Aarnikoivu 2010, 39, 41.)

Perinteinen käsitys ammattitaidosta ei päde enää tämän päiväiseen ammattitaidon käsitykseen. Nykyisin yhä harvemmin työtehtävät ovat ”annettu valmiiksi” ja muuttumattomia. Nykypäivänä työhön liittyy yhä enemmän ongelmien ratkaisemista, jatkuvaa oppimista ja toiminnan kehittämistä. Työ on yhä enemmän yhteistoiminnallista. (Aarnikoivu 2010, 65.) Ammattitaito käsitteenä tarkoittaa ammatin taitamista ja hallintaa. Ammattitaito ja työssä tarvittavat taidot ovat vaikeasti jäsennettävissä. Ammattitaitoon suhteutetaan työmarkkinoiden joustovaatimus, opiskelijan pätevyys, koulutuksen antama tutkinto sekä työelämän kvalifikaatiot.

Kvalifikaatiolla tarkoitetaan työntekijän tietojen, taitojen ja valmiuksien työskentelytapojen ja työkokemuksen summaa. (Stenström, Laine & Valkonen 2005, 29.) Hyvän yhteistyön saavuttamiseksi työyhteisön täytyy tarkastella omaa kehitystään, toimintatapojaan sekä sen ristiriitoja ja ongelmia. Työympäristöt, työpaikat ja työtehtävät muuttuvat, joten ammateissa vaadittava osaaminen edellyttää jatkuvaa, elinikäistä oppimista sekä oman ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja täydentämistä. (Aarnikoivu 2010, 65 & 67).

Työntekijän täytyy ammattitaidon lisäksi hallita yleisiä työtehtävistä riippumattomia valmiuksia, taitoja ja kykyjä. Tähän kategoriaan liitetään yleisesti yleinen tieto, teknologioiden hallinta, oppimiskyky, kyky hallita kokonaisuuksia, kielitaito sekä tiedonhallintaan, soveltamiseen ja arvioimiseen liittyvät taidot ja kyvyt. Työntekijältä vaaditaan työelämässä eräänlaisia perustaitoja ja – kykyjä, kuten tiedolliseen ja oppimiseen liittyviä valmiuksia. Nämä luovat perustan työelämässä toimimiselle, yhteistyölle ja oman asiantuntijuuden kehittymiselle. (Aarnikoivu 2010, 69.)

Sosiaali- ja terveysalalta valmistunut tekee useimmiten käytännön asiakas- ja potilastyötä. Asiakas- ja potilastyölle ominaista on ihmisten auttaminen arkeen, elämään ja terveyteen liittyvissä tilanteissa. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla täytyy olla monipuolinen tietoperusta sekä vaativan asiakastyön edellyttämää hyvää käytännön osaamista. Eettinen tieto, johon sisältyvät alan arvot, periaatteet, normit ja moraalikysymykset ovat tärkeällä sijalla. Näiden arvojen ohella on huomioitava myös taloudelliset arvot. Esteettisen eli tilannekohtaisen tiedon merkitys on sosiaali- ja terveysalalla keskeistä. (Stenström ym 2005, 34.)

Työntekijän toiminnalle sisällön antavat organisaation perustehtävä ja tavoitteet. Näihin sitoutuminen on keskiössä hyvissä alaistaidoissa. Organisaatio hyötyy työntekijän hyvistä alaistaidoista, koska työntekijällä voi olla esimiestään enemmän tietoa kentällä olevista rajoittavista tai edistävästä seikoista, jotka voivat vaikuttaa työsuoritukseen. Esimiehen velvollisuus on ottaa työntekijän kehittämisideat vastaan sekä harkita niiden toteuttamismahdollisuuksia. Työntekijä, joka on menestyvä ja menestystä tuottava, arvioi omaa toimijuuttaan työyhteisön jäse-

nenä: alaisena ja työkaverina. Hän osaa myös arvioida omaa toimintaansa kriittisesti ja ottaa toiminnastaan palautetta vastaan. Hyvässä työyhteisössä ymmärretään henkilökohtainen vastuu ja tavoitteet sekä lisäksi yhteinen vastuu ja tavoitteet. Hyvä työyhteisö on yhteisöllinen. ”Sellainen työyhteisö millainen työntekijä” -lausahduksen viisaus kertoo kuinka jokainen voi vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön ilmapiiriin. (TTK 2009, viitattu 2.9.2015; Aarnikoivu 2010, 95–114.)

Ilman vuorovaikutusta ja viestintää organisaatio ei voi toimia. Menestyvän ja hyvinvoivan työyhteisön salaisuus onkin avoin ja keskusteleva kulttuuri. Organisaatiokulttuuri on organisaation ”tapa toimia”. Kulttuuri vaikuttaa paljon siihen millainen vuorovaikutus organisaatioon muodostuu: kuinka paljon ja kuinka avoimesti vuorovaikutusta tapahtuu. Työyhteisössä toiminta perustuu viestintään ja vuorovaikutukseen. Alaistaitoinen työntekijä panostaa omaan vuorovaikutus- ja viestintätaitojen kehittämiseen, koska tiedostaa kuinka suuri merkitys työyhteisön jäsenenä ja työntekijänä toimimisessa niillä on. Työntekijän henkilökohtaista viestintä- ja vuorovaikutustaitoja on aina mahdollista kehittää sujuvammaksi. Lähtökohtana tälle on myös oman toiminnan kriittinen arviointi. Omien vahvuuksien kartoittaminen viestijänä ja vuorovaikuttajana on olennaista. (Aarnikoivu 2010, 123–124.)

Palautteen antamisen ja vastaanottamisen kyvyt ovat kriittisiä työyhteisön toiminnan näkökulmasta. Työyhteisö, johon kuuluu avoin palautekulttuuri voi paremmin ja on tuloksellisempi kuin sulkeutuneen palautekulttuurin omaava työyhteisö. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen kertovat työntekijän välittämisestä sekä siitä, että toimintaa halutaan kehittää edelleen. Organisaation ja esimiehen oikeus sekä velvollisuus on antaa palautetta työntekijöille. Myös työntekijöiden tulee antaa palautetta esimiehelleen ja muille työyhteisön jäsenille. Palautteen antaminen kertoo työntekijän sitoutumisesta ja vastuullisuudesta. (Aarnikoivu 2010, 125–126.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata lähiesimiesten kokemuksia ja odotuksia vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista. Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitotyön lähiesimiesten kokemuksista ja odotuksista vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista. Tietoa voidaan hyödyntää vastavalmistuneiden sairaanhoitajien ja lähiesimiesten välisessä vuorovaikutuksessa ja edistää työelämän aloittamista sairaanhoitajana. Myös me itse hyödynnämme opinnäytetyömme tuloksista, sillä aihe on meille ajankohtainen lähenevän valmistumisen vuoksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

Millaisia kokemuksia lähiesimiehillä on vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista?

Millaisia odotuksia lähiesimiehillä on vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista?

Mitä ideoita on lähiesimiehillä vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaitojen kehittämiseksi?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Toteutamme opinnäytetyön laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on luoda uutta tietoa tutkittavasta aiheesta. Sitä käytetään silloin, kun tutkimuksen aiheesta ei juuri ole aikaisempaa tutkimustietoa. Tutkimukseen valitaan henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä, joka tekee tutkimustuloksista mahdollisimman luotettavan. (Kylmä & Juvakka 2007, 26, 30.) Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja ajatuksena on, että todellisuus on moninainen. Tarkoituksena on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2014, 161.) Tutkimuksessa käytetään laadullisessa tutkimuksessa ohjaavia kysymyksiä: mitä, miksi ja miten (Kylmä & Juvakka 2007, 26).

5.1 Tutkimukseen osallistuvien valinta

Laadullisessa tutkimuksessa ilmiön laatua pidetään tärkeämpänä kuin määrää. Osallistujia laadullisessa tutkimuksessa on yleensä vähän. Jos haastateltavien määrä on suuri ja aineistoa on paljon, se voi vaikeuttaa aineiston analyysia ja oleellisen löytämistä. Vaikka haastateltavia olisikin vain yksi, voi aineistoa kertyä runsaasti. Aineisto voi siis on laaja pienestä osallistujamäärästä huolimatta. (Kylmä & Juvakka 2007, 27.) Haastattelimme tutkimuksessamme kahta osastonhoitajaa sekä kolmea apulaisosastonhoitajaa. Jokaisella haastateltavalla oli työkokemusta sairaanhoitajan tai kättilön ammatista kymmenestä vuodesta eteenpäin. Heillä jokaisella on kokemusta vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämän aloittamisesta ja työelämätaidoista. Tarkoituksena on saada riittävästi vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Olimme haastateltaviin yhteydessä opetuskoordinaattorin kautta ennen haastattelujen järjestämistä.

5.2 Aineiston keruu ja sisällönanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto kerätään mahdollisimman avoimin menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään muun muassa haastattelua, havainnointia ja videointia. Erilaiset kirjalliset aineistot kuten piirustukset ja valokuvat voivat myös olla aineistona. Aineistonkeruumenetelmiä voidaan myös yhdistää. (Kylmä & Juvakka 2007, 27.) Alkuun ajattelimme käyttää tutkimusmenetelmänä avointa haastattelua. Pitkän pohdinnan jälkeen päädyimme teemahaastatteluun, koska sen avulla saimme kohdennettua haastattelun tiettyihin teemoihin. Teemahaastattelun tarkoituksena on valita muutamia avainkysymyksiä ja –aihepiirejä, joiden ympärille haastattelu rakentuu (Kylmä & Juvakka 2007, 78). Teemojen ja kysymysten avulla haastattelu pysyi tietyssä kategoriassa ja näin saimme vastauksen haluamiimme kysymyksiin. Teemahaastattelurunko on työstetty käyttämämme kirjallisuuden pohjalta. Käytimme Aarnikoivun työelämätaidot käsitettä hyödyksemme tehdessämme teemahaastattelurungon tutkimukseen osallistuville (Liite 1).

Haastattelussa keskityimme uranhallintaan liittyviin taitoihin sekä yleisistä työtehtävistä riippumattomiin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin. Perehdyimme vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaitoihin eikä niinkään työhön liittyvään osaamiseen tai esimerkiksi heidän oppimaansa teorian tietoon. Olimme haastateltaviin yhteydessä opetuskoordinaattorin kautta ensin sähköpostitse ja myöhemmin puhelimitse. Sovimme opetuskoordinaattorin kanssa, että hän on yhteydessä haastateltaviin sekä sopi heidän kanssaan heille sopivat haastatteluajat. Haastateltavat sopivat hyvin kohderyhmäämme ja he ilmaisivat mielenkiintonsa sekä motivaationsa osallistua tutkimukseemme. Nauhoitimme haastattelut laadullisen tutkimuksen perinteiden mukaisesti.

Aineiston analyysin lähtökohtana on saada vastauksia tutkimustehtävään ja -tarkoitukseen sekä erottaa aineistosta olennainen. Tarkoituksena on aineiston tiivistyminen ja abstraktiotason kohoaminen. Aineiston analyysissä aineisto muuttuu haastatteluaineistosta teoreettiseksi eli käsitteelliseksi kuvaukseksi. Laadulli-

sessä tutkimuksessa on monia tapoja analysoida aineisto. Yksityiskohtaisen analyysin kolme vaihetta ovat pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. (Kylmä & Juvakka 2007, 66, 116; Hirsjärvi & Hurme 2008, 136; Huttunen 2011, viitattu 8.9.2015; Tuomi & Sarajärvi 2012, 103.) Omassa tutkimuksessa etenimme sisälönanalyysin periaatteiden mukaisesti. Nauhoitimme haastattelut, jonka jälkeen litteroimme ne, eli kirjoitimme puhtaaksi. Tämän jälkeen eliminoimme aineistosta pois asiaan kuulumattomia osioita, esimerkiksi toistoja ja ei-olennaisia asioita. Lopuksi teimme varsinaisen analyysin eli tiivistimme sekä luokittelimme aineiston.

5.3 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida seuraavin kriteerein; uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuuden varmistamiseksi tutkimuksen tekijän on huolehdittava, että tutkimustulokset vastaavat tutkimukseen osallistujien käsityksiä tutkimuskohteesta. Vahvistettavuus liittyy koko tutkimusprosessiin ja se edellyttää kirjaamista koko tutkimusprosessin ajan. Refleksiivisyydellä tarkoitetaan tutkimuksen tekijän tietoisuutta omista lähtökohdista tutkimuksen tekijänä. Siirrettävyys puolestaan tarkoittaa tutkimustulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. (Juvakka & Kylmä 2007, 127–129.)

Luotettavuus ja eettisyyspohdinnat tulee näkyä jokaisessa terveystutkimuksessa (Kylmä & Juvakka 2007, 67). Tutkijoiden tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta kohentaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tarkkuus täytyy näkyä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Esimerkiksi haastattelututkimuksessa olisi hyvä kertoa olosuhteista ja paikoista, joissa aineisto kerätään. (Hirsjärvi ym. 2014, 231–232.) Olemme huomioineet luotettavuuden ja eettisyyden tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Olemme kuvanneet tutkimuksen eri vaiheissa valintamme ja toimintatapamme mahdollisimman tarkasti. Olemme valinneet tutkimukseen

osallistuneet henkilöt huolella ja huomioiden, että heidän henkilöllisyys ei tule näkyviin missään vaiheessa. Hirsjärvi ja Hurme painottavat lähteiden luotettavuuden tärkeyden. He myös painottavat, että mikäli haastateltavat tulevat jostakin ryhmästä, voidaan esimerkiksi heidän uraa selvittää erilaisista lähteistä. (2008, 189). Olemmekin etsineet tietoa kirjallisuudesta muun muassa sairaanhoitajan opinnoista ja työstä sekä lähijohtajuudesta. Olemme käyttäneet tutkimuksen tekemisessä luotettavia ja monipuolisia lähteitä. Sähköisistä lähteistä olemme käyttäneet vain luotettavia sivustoja, esimerkiksi Sairaanhoitajaliiton internet-sivustoja. Olemme pyrkineet valitsemaan mahdollisimman ajan tasalla olevaa tietoa.

Aiheen valinta tutkimukselle on eettinen kysymys. On hyvä pohtia, miksi tutkimukseen ryhdytään ja kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan sekä mitä tutkimuksesta voi seurata. (Kylmä & Juvakka 2007, 143; Tuomi & Sarajärvi 2012, 129.) Tutkimusetiikan periaatteisiin kuuluu rehellisyys, luottamus ja kunnioitus (Kylmä & Juvakka 2007, 147). Halusimme olla mahdollisimman rehellisiä ja luottamuksen arvoisia haastatteluun osallistuvilla. Tunnistettavuuden vuoksi emme maininneet haastateltavia työssämme. Ennen haastattelua kerroimme haastateltaville mistä tutkimuksestamme on kysymys. Teimme tutkimuslupahakemuksen ja saimme suostumuksen haastatteluun haastateltavilta. Lisäksi haastattelun yhteydessä kerroimme haastateltaville mahdollisuudesta keskeyttää osallistuminen tutkimukseen. Annoimme oman sähköpostiosoitteemme opetuskoordinaattorille, jonka kautta haastateltavat voivat halutessaan vetäytyä tutkimuksesta tai palata aiheeseen mieltä painavissa asioissa. Haastattelut järjestettiin rauhallisessa ja kiireettömässä ympäristössä, sekä kerroimme, että haastattelut nauhoitetaan sisällön purkamisen helpottamiseksi. Litteroinnin jälkeen tuhosimme nauhoitukset, jotta ne eivät pääse ulkopuolisten käsiin. Haastateltaville annettiin siis mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen ja heille annettiin riittävä informaatio tutkimuksen tarkoituksesta, kestosta, tutkimuksen menettelytavoista sekä mihin tuotettua tietoa käytetään (Kylmä & Juvakka 2007, 149). Nauhoitukset ja muut materiaalit liittyen tutkimukseen ovat tuhottu asianmukaisesti.

Alla on suora kuvaus sisällönanalyysistämme. Kuvauksessa tulee esille suora lainaus, pelkistetty ilmaus sekä ala- ja pääluokka:

Meillä on kohtuullisen paljon tuolla meidän osastolla vastavalmistuneita hoitajia, niin kyllä mää oisin sitä mieltä että niillä on aika hyvät taidot tulla. -Vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidot hyvät työelämään siirtyessä. – Hyvät työelämätaidot – Työelämätaidot.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu lähiesimiesten odotuksia vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista. Taulukossa tulee esille pelkistetty ilmaus, alaja pääluokka.

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston analyysistä, lähiesimiesten odotuksia vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista

PELKISTETTU ILMAUS	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
Lähiesimiehet odottavat vastavalmistuneilta sairaanhoitajilta oma-aloitteisuutta, kiinnostuneisuutta ja halua kehittää omaa uraa.	Oman uran kehittäminen	Urankehitys
Odottavat hyvää työkaveruutta kaikkia työkavereita kohtaan, asiallista käytöstä ja kohtelua. Ollaan ammatillisia, potilaita varten.	Hyvä työkaveruus ja asiallinen käytös. Ammatillisuus.	Ammatillisuus ja työyhteisö
Kykyä soveltaa teorian tietoa käytäntöön.	Teoriatiedon soveltaminen käytäntöön.	Teoriatiedon soveltaminen

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Lähiesimiesten kokemuksia vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista

Tutkimuksen tulokset kertovat, että vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidot ovat yleisesti ottaen hyvät, mutta voivat vaihdella yksilöittäin. Vaihtelevuus näkyy ihmisen persoonassa ja luonteessa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että aiemmalla työkokemuksella ja elämäkokemuksella on suuri merkitys työelämään siirtymisessä. Useimmilla haastateltavilla oli takanaan pitkä työura ja he ovat huomanneet, että työelämätaidot ovat huomattavasti parantuneet vuosien saatossa. Vuorovaikutussuhteet ovat paremmat kuin aikaisemmin ja nykyään uskalletaan ottaa paremmin kontaktia työkavereihin sekä potilaisiin.

Opiskelujen alussa kaikki eivät tule samoilla valmiuksilla harjoitteluun, ja työelämätaidot ovat opiskelijoilla erilaiset. Opiskelijoiden lukuisat harjoittelupaikat ja niihin liittyvät itsearviointit kehittävät työelämätaitoja. Opiskelijat tekevät itsearviointia koko opiskeluajan, ja opiskeluilla sekä työharjoitteluilla on suuri merkitys työelämätaitojen kehitykselle. Itsearviointi antaa selkeän käsityksen siitä, missä opiskelijat ovat hyviä ja missä olisi vielä parannettavaa. Opiskeluaikana työelämätaidot kehittyvät harjoitteluista saadun kokemuksen kautta, joten vastavalmistunut sairaanhoitaja siirtyy työelämään hyvillä valmiuksilla. Lisäksi työelämätaitoihin vaikuttaa vahvasti työntekijän oma persoonallisuus.

6.2 Lähiesimiesten odotuksia vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista

Haastateltavat nostivat esille oma-aloitteisuuden, kiinnostuneisuuden ja halun kehittää omaa uraa kysyttäessä, mitä odotuksia heillä on vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista. Vastavalmistuneelta sairaanhoitajalta odotetaan hyvää työkaveruutta kaikkia työkavereita kohtaan, asiallista käytöstä ja kohtelua.

”Ennenkaikkea se, että muistetaan että ollaan potilaita varten, siitä se niinku lähtee. Kaikki muu on sitten toissijaista.”

Vastavalmistuneelta sairaanhoitajalta odotetaan tietynlaista nöyryyttä uusien tilanteiden edessä. Valmistuminen ei tarkoita sitä, että olisi täysin valmis sairaanhoitaja. Vastavalmistuneen täytyy olla tietoinen siitä, että käytännön puoli on lapsen kengissä valmistumisen jälkeen, vaikka teoretietoa onkin. On hyvä kokea tietynlaista riittämättömyyttä työuraa aloittaessa, eikä yliarvioida omia taitojaan. Tukea päätöksen tekemiseen kannattaa hakea kokeneilta hoitajilta, mutta ratkaisuja täytyy pystyä tekemään myös itsenäisesti. Jos vastavalmistunut sairaanhoitajan tuntee itsensä epävarmaksi, on hyvä tukeutua toiseen hoitajaan. Potilasturvallisuuden vuoksi vastavalmistuneena ei kannata olla tyhmänrohkea ja tehdä uskalaita päätöksiä.

”No tietenkin ensimmäinen odotus on, että vastavalmistunut sairaanhoitaja kertoo sitä mitä ei ossaa, reilusti kyssyy, tyhmiä kysymyksiä ei oo, kysymällä oppii. Sitte mennee rohkeasti vaan mukkaan siihen hommaan. Että ne on ne oikeestaan, että uskaltaa kysyä ja tuua esille sen missä tarvii ohjausta jos ei ossaa, ni sillä pääsee tosi pitkälle.”

”Sairanhoitajan työssäänkin ni täytyy semmonen tietynlainen nöyryys olla aina että ei voi ajatella että nytkö mää oon koulunpenkiltä päässy ni mää oon viis vuotta ollu töissä, että mää oisin täysin valmistunut. Että aina täytyy olla sillätavalla nöyrä niitten uusien tilanteitten eessä.”

Satu Kajander-Unkurin väitöstutkimuksen mukaan vastavalmistuneet sairaanhoitajat pitävät itseään taitavampina kuin he oikeasti ovat. He arvioivat omaa pätevyyttään yläkanttiin valmistumisvaiheessa. Väitöksen mukaan vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat kliinisiltä taidoiltaan päteviä, mutta tehtävä- ja taitokeskeisyy-

destä täytyisi kuitenkin päästä laajempien kokonaisuuksien hallintaan. Väitöksessä perehdytyksen tarve koettiin edelleen keskeiseksi. (Turun Sanomat 2015, viitattu 26.11.2015.)

Tutkimuksessamme haastateltavat toivat esille vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaitojen kehittämisideoita. Kehittämisideoita pohtiessa nousi heillä esiin sairaanhoitajan koulutus. Koulutukseen voitaisiin lisätä klinisten- ja käytännöntaitojen lisäksi opetusta työelämätaitojen kehittämiseksi. Harjoittelun aikana työelämätaitoja päästään opettelemaan, mutta koulutuksessa ja teoriaopinnoissa työelämätaidot jäävät monesti vähemmälle huomiolle.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että vastavalmistuneella ja kokeneemmallakaan sairaanhoitajalla ei välttämättä ole selvillä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Henkilöstöpolitiikka jää monesti melko vieraaksi asiaksi, ja sitä voitaisiin hyödyntää sairaanhoitajan opinnoissa. Työelämätaidot käsitteenä on laaja, ja sen merkitystä ei pitäisi vähätellä. Koulussa voitaisiin harjoitella työelämätaitoja konkreettisestikin: miten kohdataan ihmisiä, katsotaan silmiin, kätellään ja esittäydytään. Joidenkin haastateltavien mielestä koulu antaa hyvät eväät työelämätaitoihin. Ylen 2015 julkaiseman artikkelin mukaan koulut ja harjoittelupaikat tekevät yhteistyötä jatkossa enemmän. Yhteistyön kautta opiskelijat saavat realistisemman ja kattavamman kuvan työelämästä. (Mäntymaa 2015, viitattu 26.11.2015.)

6.3 Kokonaisvaltaisen perehdytyksen tärkeys

Työturvallisuuslain mukaan sairaanhoitajalla on oikeus saada riittävä perehdytys. Perehdytyksen tarkoituksena on, että sairaanhoitaja integroituu työyhteisöön ja työtehtäviin mahdollisimman hyvin. Onnistunut perehdytys vaikuttaa sairaanhoitajan työmotivaatioon ja kiinnostukseen alaa kohtaan. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 190–191; Maunula, Valli 2012, 7–8.) Tutkimustulokset kertovat, että perehdyttäminen pitäisi tapahtua kokonaisvaltaisesti jokainen osa-alue huomioi-

den. Perehdytys aloitetaan pienistä osa-alueista ja sitä on hyvä laajentaa pikkuhiljaa. Perehdytyksen aikana osaston tavat ja välineet tulevat tutuiksi. Työnantajan tehtävänä on antaa hyvät puitteet työlle ja perehdytys on tärkeä osa työtä aloittaessa. Näiden lisäksi työntekijän on hyvä tiedostaa omat kehittämisen alueet itseohjautuvasti.

”Perehdytyshän on kaiken a ja o, jos se tosiaan on semmosta, että suurinpiirtein tuossa on sulle työvuorolistat ja tässä on hommat mitä meillä tehdään, että ei siitä sitten hyvää seuraa.”

Perehdytyksen pituus vaihtelee eri työpaikkojen välillä. Uutta työtä aloittaessa vastavalmistunut sairaanhoitaja on alkuun kokeneemman sairaanhoitajan mukana. Tällöin opitaan käytännön asioita, tutustutaan työhön ja työkavereihin. Tutkimuksessa ilmeni, että vastavalmistunut sairaanhoitaja osaa vaatia perehdytystä ja opastusta työuran alussa, mikä on hyvä asia. He pitävät puolensa kunnollisen perehdytyksen puolesta. Esimiehen täytyy huolehtia, että uusi työntekijä saa riittävän perehdytyksen, koska perehdytys jää monesti melko pintapuoliseksi. Vastavalmistuneen sairaanhoitajan hyvä perehdytys takaa esimiehelle hyvän työntekijän työpaikalle. Ylen 2015 julkaiseman artikkelin mukaan työhön perehdyttäminen on tärkeää, mutta vielä tärkeämpää olisi työyhteisöön perehdyttäminen. Työkavereilla on todella iso merkitys alalla viihtyvyyteen. (Mäntymaa 2015, viitattu 26.11.2015.)

6.4 Vastavalmistuneen sairaanhoitajan tiedonhallinta ja oppimiskyky

Vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on riittävä teoretieto ja kykyä soveltaa sitä käytäntöön. Heillä on kiinnostusta ja halua oppia uutta, sekä he omaksuvat hyvin uusia asioita. Uuden tiedon vastaanottaminen ja vanhan tiedon hyödyntäminen ovat lähiesimiesten mukaan tärkeää, mikä näkyy työelämätaidoissa. Uusi tieto ei aina poista vanhaa tietoa. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat saattavat kyseen-

alaistaa rutiineja, mutta niillä on oma merkityksensä ja rutiinit eivät ole aina pahasta. Uutta tietoa tulee nykyään paljon lisää. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat lähtevät uusiin tilanteisiin oma-aloitteisesti mukaan. He kyselevät paljon ja ottavat asioista selvää myös itsenäisesti. Teknologioiden hallinta nuorilla vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on hyvää. Nuoret oppivat nopeasti ja tekninen osaaminen on hallinnassa jo nuorella iällä. Vanhemmilla työntekijöillä atk-taitojen hallinta on haastavampaa ja niiden oppiminen hidastunut. Työelämässä kaikkia tietoja ei tarvitse osata ulkoa, vaan tärkeää on tietää mistä tieto löytyy. Tutkimustulosten mukaan vastavalmistuneet osaavat hyvin käyttää esimerkiksi Käypähoitosuosituksia sekä Pharmaca Fennicaa, joka osoittaa nuorten kykyä tiedon etsimiseen. Nuorilla uuden oppiminen on hyvää ja nopeaa. Oppimisessa näkyy myös motivaatio työhön, sillä se tuo lisää energiaa halua oppia lisää.

”Varmaan ainakin se että tietää mistä sitä tietoa niinku saa lissää ja ossaa hakia sitä ja tuota nii sehän on niinku hirmu tärkeää se näyttöön perustuva tekeminen ja työ ja sitä kautta niinku sen teorian tuominen sinne käytäntöön ja aina löytyy ne perustelut että miksi tehään ja ossaa hakia sitä uuttakin tietoa.”

Hyvä kielitaito on tärkeä osa potilastyötä. Lähiesimiesten mukaan hoitotyössä kansainvälisyys näkyy, potilaita voi olla eri kulttuureista ja vieraalla kielellä puhuvia. Hoitajat tarvitsevat kielitaitoa myös hoitotyön kirjallisuuden lukemiseen, sillä osa kirjallisuudesta on englanninkielisiä.

Tutkimustulokset osoittavat, että vastavalmistuneet ovat nähneet paljon erilaisia työskentelytapoja. Sieltä he ovat poimineet itselle sopivan työskentelytavan. Työskentelyn täytyy olla näyttöön perustuvaa ja työskentelytavat oltava oikeat. Oikeita toimintatapoja on käyty koulutuksessa läp, mutta ne eivät aina vastaa käytännön työssä. Vastavalmistuneen sairaanhoitajan täytyy uskaltaa kyseenalaistaa vanhentunutta tietoa oma ammattietiikka ja moraali huomioiden. Virheelisiä tapoja ei voi ottaa käytäntöön. Tutkimukseen osallistujat toivat esille sen, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat tuovat useasti työhön uutta tietoa ja uusia työskentelytapoja. Uuden työntekijän on hyvä opettaa ja neuvoa vanhempia työntekijöitä uusissa työskentelytavoissa. Oppimista on hyvä olla vastavuoroisesti

vastavalmistuneiden sairaanhoitajien ja muiden työntekijöiden välillä. Heiltä odotetaan tietynlaista rohkeutta pystyä perustelemaan uusia työskentelytapoja, mitkä eivät kohtaa koulun ja työpaikan välillä.

Uutta työtä aloittaessa kokonaisuuksien hallinta työskennellessä ei välttämättä ole täysin hallussa, mikä on kuitenkin ymmärrettävää. On yksilöllisiä eroja, miten pääsee työpaikan työtehtäviin ja päivän rytmiin sisälle. Kokemuksen myötä oppii arvioimaan asioita isommissa mittakaavoissa. Uudella työntekijällä on pakostakin kapeampi katselukanta, kuin vanhemmalla työntekijällä. On tärkeää ymmärtää päivän kulku, tavoitteet ja osaston toiminta sekä organisaation tavoitteet ovat taustalla työtä tehdessä. Tutkimustuloksissa käy ilmi, että ei voi olettaakaan, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat hallitsevat ja osaavat toimia esimerkiksi osaston päivärytmin mukaan heti ensimmäisestä päivästä lähtien kokonaisvaltaisesti.

”Ja se tietynlainen ymmärrys siitä hommasta pitää olla, mutta paljonhan sitä oppii sitä työtä tekemällä. Työn ohessa.”

6.5 Työyhteisöön ja työhön sitoutuminen

Tutkimukseen osallistuvien mielestä on tärkeää, että työntekijällä on halu olla osa työyhteisöä. Hyvä työtoveruus takaa hyvän työilmapiirin. Tutkimustulokset kertovat vastavalmistuneiden sairaanhoitajien päässeensä hyvin mukaan työyhteisöön ja ovat kypsiä siirtyessään työelämään. Kun työilmapiiri työpaikalla on hyvä, se helpottaa työyhteisöön sisään pääsemisessä. Huono työilmapiiri- ja yhteisö voi vaikuttavat siihen, että työntekijällä on vaikea päästä työyhteisöön sisään sekä kehittää omia työelämätaitoja.

Vaitiolovelvollisuuden tärkeys tulee esille tutkimuksessa vahvasti ja koskee niin potilaiden kuin työkavereiden ja työpaikan asioita. Tietynlainen kunnioitus ja arvostus toisia työntekijöitä ja esimiestä kohtaan on erityisen tärkeää. Työntekijän

ja esimiehen suhde on hyvä olla avointa molemmin puolin. Tietynlaista joustavuutta arvostetaan niin esimiehen kuin työntekijöidenkin puolelta. On hyvä pystyä ottamaan vastaan ohjausta, neuvoja ja palautetta työntekijöiden ja esimiehien välillä. Sairaanhoidajaliiton tiedotteessa tulee ilmi vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämään siirtymisen hankaluus. Alkuinnostuksen jälkeen huoli ja epävarmuus omasta pärjäämisestä nousevat esiin. Kokeneiden kollegoiden ja esimiehen tuki on erityisen tärkeää. Positiiviset roolimallit ovat tukemassa nuoren vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kasvua ammattiin. (Sairaanhoidajaliitto 2015, viitattu 26.11.2015.)

”Mutta ne on tosi tärkeitä taitoja ne työelämätaidot, että niitä ei voi koskaan arvostaa liikaa ja että siitä niinku hyvistä työelämätaidoista ja alaistaidoista ja niistä se tullee se hyvä työilmapiiri ja että siellä on hyvä olla myös töissä.”

Aiemmin työelämään sitoutuminen oli erilaisempaa kuin nykypäivänä. Haastateltavien kertoman mukaan ennen oli tärkeää saada vakituinen työpaikka. Tänä päivänä nuoret tekevät paljon sijaisuuksia ja työpaikkoja vaihdellaan useammin. Tämän kautta haetaan myös kokemusta monenlaisista työpaikoista. Mervi Flinkmanin mukaan nuoret eivät nykyään sitoudu vain yhteen ammattiin. Vapaa-aikaa arvostetaan enemmän kuin aiemmin ja työ ei ole enää ihmisen mitta. (Mäkinen 2014, viitattu 26.11.2015.) Tutkimustulokset kuitenkin osoittavat, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat sitoutuneita työhönsä ja toiveissaan työpaikan säilymisestä. Nykyisin mahdollisuudet ovat kasvaneet työpaikkojen suhteen, nykyään lähdetään herkemmin myös ulkomaille töihin tai opiskelemaan. Työmoraali suomalaisilla on korkea ja suomalaisia sairaanhoitajia arvostetaan ulkomailla. Lukuisat työharjoittelut ennen valmistumista kehittävät työyhteisötaitoja. Työharjoitteluissa ollaan tekemisissä monenlaisten uusien ihmisten kanssa ja siellä opetellaan yhdessä tekemisen taitoja. Tutkimukseen osallistujat painottavat, että kaikkien kanssa ei välttämättä kohtaa kemiat, mutta jokaisen kanssa täytyy pystyä tulemaan toimeen. Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kohdalla työyhteisöön sopeutumisessa ei ole havaittu ongelmia. Nuoret työntekijät ovat innokkaita työntekijöitä ja paneutuvat työelämään hyvin. Uusi työntekijä on hyvä tuulahdus

työyhteisöön. Hän voi tuoda uutta näkemystä työyhteisöön ja ravistella rutiineja sekä tuoda uusia vinkkejä työyhteisöön.

6.6 Oman uran kehittäminen ja ohjaus

Vastavalmistuneiden oman uran kehittäminen lähtee omasta innokkuudesta ja motivaatiosta. Omaa uraa pystyy kehittämään osallistumalla lisäkoulutuksiin sekä ottamaan vastaan vastuualuetehtäviä. Jatkokoulutuksiin hakeminen lisää vastavalmistuneille asiantuntemusta ja ammattitaitoa. Sairaanhoitajaliiton julkaiseman tiedotteen (2015, viitattu 26.11.2015) mukaan klinisen hoitotyön asiantuntijatehtävien kehittäminen on vielä alkuvaiheessa Suomessa. Niiden avulla kuitenkin pystytään parantamaan potilaan hoitoa sekä lisäämään sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä. Erilaiset asiantuntijatehtävät lisäävät alan vetovoimaa ja avaavat sairaanhoitajille uusia urankehitysmahdollisuuksia.

Oman uran ohjaus näkyy myös kiinnostuksesta ottaa asioista selvää, kirjallisuutta ja eri julkaisuja lukemalla. Tutkimus osoittaa, että vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on hyvin tiedossa, mihin suuntaan työelämässään haluavat. Monilla on selkeästi selvillä, mihin haluavat töihin. Joillakin taas oman paikan löytäminen voi viedä enemmän aikaa. Urasuunnitelmaa jokainen tekee jo opiskeluaikana ja etsivät omaa paikkaansa. Tutkimus osoittaa työnhakutaitojen olevan hyvät vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla. Nykypäivänä työnhaku on pääsääntöisesti internetissä ja siinä yhteydessä osataan hyvin hyödyntää teknologiaa. Haastattelussa osataan tuoda esille hyvin omaa osaamistaan. Tietynlainen nöyryys on tullut myös haastatteluissa esille, mitä tutkimukseen osallistujat arvostavat.

6.7 Tutkimustulosten tarkastelua

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata lähiesimiesten kokemuksia ja odotuksia vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista. Tavoitteena oli tuottaa tietoa hoitotyön lähiesimiesten kokemuksista ja odotuksista vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidoista. Työelämätaidot käsite on laaja ja sitä voidaan käsitellä monella eri tavalla. Tutkimuksessa käsitelimme työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt sekä uranhallintaan liittyvät taidot. Keskittyminen näihin tiettyihin kategorioihin toi selkeyttä tutkimukseen. Tutkimustulokset vastaavat hyvin tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulosten perusteella vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on hyvät työelämätaidot, mutta ne vaihtelevat tietysti yksilöittäin persoonallisuuden ja luonteen mukaan. Vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on hyvät valmiudet aloittaa työelämä. He pääsevät hyvin sisään työyhteisöön ja sitoutuvat työhönsä hyvin.

Koulutukseen voitaisiin lisätä klinisten- ja käytännönharjoitteluiden lisäksi opetusta työelämätaitojen kehittämiseksi, sillä koulutuksessa työelämään siirtyminen ja työelämätaidot jäävät monesti vähemmälle huomiolle. Ylen artikkelin 2015 mukaan ammattikorkeakoulut tulevat yhtenäistämään opetussuunnitelmiaan. Koulut ja työharjoittelupaikat aloittavat tiiviimmän yhteistyön niin, että opiskelijat saavat realistisemman ja kattavamman kuvan työelämästä. (Mäntymaa 2015, viitattu 3.12.2015.) Koulujen ja työyhteisöjen yhteistyön lisääminen voisivat vaikuttaa positiivisesti työelämätaitojen kehittymiseen. Työharjoittelulla on suuri merkitys työelämätaitojen kehittymiselle jo opiskeluaikana. Opiskelijat pääsevät harjoittelemaan käytännöntyötä, joten työelämätaidot kehittyvät väistämättä. Itsearviointia tehdään paljon koko opiskeluaikana, joka edesauttaa työelämätaitojen kehittymisessä. Omalla innokkuudella ja motivaatiolla on suuri merkitys työuralla kehittymiseen. Täytyy olla itse innokas osallistumaan erilaisiin lisäkoulutuksiin ja halutessaan jatkokoulutuksiin. Tänä päivänä erilaisiin koulutuksiin pääsee osallistumaan oman työpaikan kautta. Koulutuksiin osallistutaan aktiivisesti.

Tutkimuksessa korostuu hyvän työyhteisön merkitys. Kun työyhteisö ja ilmapiiri ovat hyvät, työssäkin viihtyy paremmin. Aarnikoivun (2010, 123–124) mukaan työyhteisössä toiminta perustuu viestintään ja vuorovaikutukseen. Hyvä työntekijä panostaa omaan vuorovaikutukseen ja viestintätaitoihin. Hän tiedostaa niiden merkityksen työyhteisön jäsenenä ja työntekijänä. On aina mahdollista kehittää omia vuorovaikutus- ja viestintätaitoja sujuvammaksi. Omien vahvuuksien tunnistaminen on olennaista viestijänä ja vuorovaikuttajana.

Perehdytyksen tärkeyttä korostettiin tutkimustuloksissa. On tärkeää, että vasta valmistuneet sairaanhoitajat saavat riittävän ja kunnollisen perehdytyksen, sillä se antaa hyvän pohjan työelämää aloittaessa. Mikäli perehdytys jää puolitiehen, se heikentää työmotivaatiota ja työn kuormittavuus kasvaa. Työn kuormittavuus ja työntekijän asiantuntijuus vaikuttavat olennaisesti työntekijän työhyvinvointiin. Kun asiantuntemusta tulee lisää, myös työhyvinvointi lisääntyy. Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien asiantuntemuksen kehittymisen edellytys on, että kollegat, esimiehet ja työorganisaatio arvostavat ja tukevat sen kehittämistä. (Sairaanhoitajaliitto 2015, viitattu 3.12.2015.) Mielestämme työntekijöiden hyvä työilmapiiri sekä työhyvinvointi näkyvät potilastyössä. Kun työntekijät voivat hyvin, se heijastuu myös potilaisiin ja sitä kautta potilaat saavat hyvää hoitoa.

Esimies- ja alaistaidot vaikuttavat vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämään ja uran kehittymiseen. Myös tutkimustuloksissa esimies- ja alaistaidot nousivat esille. Arvostus ja kunnioitus toisia työntekijöitä sekä esimiestä kohtaan ovat erityisen tärkeitä. Työntekijän ja esimiehen suhde on hyvä olla avointa. Joustavuutta arvostetaan niin esimiehen kuin työntekijöidenkin puolelta. Työntekijän ja esimiehen täytyy pystyä ottamaan vastaan ohjausta, neuvoja ja palautetta. Aarnikoivun mukaan (2010, 95) työntekijä, joka on menestyvä ja menestystä tuottava, arvioi omaa toimijuuttaan työyhteisön jäsenenä, niin alaisena kuin työkaverinakin. Työntekijän hyvistä alaistaidoista hyötyy organisaatio. Työntekijällä voi olla esimiestään enemmän tietoa kentällä olevista rajoittavista ja edistävästä seikoista, jotka vaikuttavat työsuoritukseen. (TTK 2009, viitattu 2.9.2015.)

7 POHDINTA

Tutkimustuloksissa nousee esille lähiesimiesten ja työntekijöiden välisen yhteistyön tärkeys. Tämä korostuu myös Työelämä 2020 -hankkeessa, jonka tarkoituksena on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Työelämän laadun kehittämiseksi tarvitaan viime kädessä korkeaa työllisyyttä ja riittävää työvoimaa. Hankkeen painopisteinä ovat innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima. (TEM 2015, viitattu 11.12.2015.)

Lähiesimiehen ja työntekijän luottamus, arvostus, avoimuus ja vastavuoroisuus parantavat työnlaatua sekä työhyvinvointia. Hyvä yhteistyö heijastuu myös positiivisesti potilaiden hoidon laatuun. Luottamuksen ja yhteistyön merkitys korostuu etenkin muutoksessa, koska silloin työntekijä voi tuntea itsensä epävarmaksi. Tällöin esimiehen tuki on äärimmäisen tärkeää. Työelämän paranemiseksi jokaisen työpaikan täytyy panostaa Työelämä 2020 -hankkeen painopisteisiin.

Tuloksissa esille noussut kokonaisvaltainen perehdytys liittyy laadukkaaseen työhön, joka viittaa hankkeen yhteen painopisteeseen. Uusille työntekijöille on annettava riittävä ja kokonaisvaltainen perehdytys. Sen seurauksena työntekijät voivat hyvin ja työnteko muuttuu mielekkääksi ja vaikuttaa osaltaan myös työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on perustana laadulliselle ja tulokselliselle työlle sekä motivaatiolle. Tutkimuksessa olemme käsitelleet vastavalmistuneen sairaanhoitajan työn aloittamista. On tärkeää, että heitä tuetaan työelämän aloittamisessa heti alusta lähtien. Työn tekeminen tuntuu mielekkäältä ja työmotivaatio kasvaa, kun työyhteisön antama tuki on riittävää. Riittävän tuen antaminen työuran alussa antaa hyvän pohjan pitkälle työuralle, mikä on yksi hankkeenkin tavoitteista.

7.1 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida seuraavin kriteerein; uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuuden varmistamiseksi tutkimuksen tekijän on huolehdittava, että tutkimustulokset vastaavat tutkimukseen osallistujien käsityksiä tutkimuskohteesta. Vahvistettavuus liitetään koko tutkimusprosessiin ja se edellyttää kirjaamista koko tutkimusprosessin ajan. Refleksiivisyydellä tarkoitetaan tutkimuksen tekijän tietoisuutta omista lähtökohdista tutkimuksen tekijänä. Siirrettävyys puolestaan tarkoittaa tutkimustulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. (Juvakka & Kylmä 2007, 127–129.)

Opinnäytetyötämme ja sen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Olemme edenneet tutkimuksessa laadullisen tutkimuksen menetelmien mukaan ja arvioineet tutkimuksen luotettavuutta koko prosessin ajan. Tutkimuksen tekeminen kahdestaan toi monipuolisempia näkökulmia ja paransi osaltaan luotettavuutta tutkimustuloksissa. Osallistujia täytyy informoida tutkimuksen tarkoituksesta, kestosta ja tutkimuksen menettelytavoista sekä siitä, mihin tutkimustietoa aiotaan käyttää. Heidän kanssaan täytyy keskustella, miten luottamuksellisuus, nimettömyys ja yksityisyys taataan tutkimuksessa. Osallistujilla on mahdollisuus vetäytyä tutkimuksesta ja he tietävät kehen ottaa yhteyttä, mikäli haluavat palata tutkimukseen liittyvissä asioissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 149.)

Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä paransi se, että kerroimme tutkimukseen osallistujille tutkimuksesta, sekä mistä tutkimuksessa on kyse. Haastateltavien henkilöllisyys ei paljastunut missään vaiheessa tutkimusta. Ennen haastatteluja teimme kirjallisen suostumuslomakkeen tutkimuksen tekemiseen ja varmistimme haastateltavien motivaation lähteä mukaan tutkimukseen. Kerroimme myös mahdollisuudesta vetäytyä pois tutkimuksesta. Olemme analysoineet aineistoa laadullisen tutkimuksen menetelmien mukaan. Nauhoitimme haastattelut,

jonka jälkeen litteroimme tutkimustulokset sana tarkasti. Kun haastattelut oli kirjoitettu puhtaaksi, tuhosimme nauhoitukset, jotta ne eivät päässeet ulkopuolisten käsiin.

7.2 Prosessin ja oppimisen arviointi

Opinnäytetyön tekeminen on ollut kokonaisuudessaan opettavainen kokemus. Emme ole aikaisemmin tehneet laadullista tutkimusta, joten jouduimme perehtymään aiheeseen ihan alusta alkaen kirjallisuutta hyödyntäen. Opinnäytetyön tekeminen on ollut loppuessaan melko haastavaa. Yhteisen ajan löytäminen on ollut vaikeaa, sillä olemme hiukan eri vaiheissa opinnoissa, joten molemmat ovat olleet harjoitteluissa ja koulussa eri aikaa. Olemme kuitenkin sitä mieltä, että yhdessä tehty opinnäytetyö on kannattavaa, sillä silloin tietämys ja näkökannat ovat laajemmat. Mielestämme laadullinen tutkimus on meille määrällistä tutkimusta parempi vaihtoehto, sillä olemme mieluummin tekemisissä ihmisten kanssa entä kuin tilastollisten asioiden kanssa. Opinnäytetyön teoriaosuuden tekeminen oli mielestämme haastavinta, sillä meidän oli vaikea löytää ja miettiä minkälainen teorian tieto tukee parhaiten tutkimusta. Aiheesta on vähän aikaisempaa tutkittua tietoa, joten sekin hankaloitti teoriaosuuden tekemistä. Tutkimuksen haastattelu ja tulosten analysointi olivat mielestämme mielenkiintoisimmat vaiheet tutkimuksessa.

Toivomme, että opinnäytetyöstämme hyötyy moni taho. Toivoisimme, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat hyödyntäisivät tutkimustamme työelämäänsä siirtymisessä. Lisäksi lähiesimiehet voivat hyödyntää tutkimusta kohdatessaan työelämän aloittavia vastavalmistuneita sairaanhoitajia. Valmistumme itsekin pian sairaanhoitajiksi, joten myös me hyödynnämme samalla tavalla tästä opinnäytetyöstä. Tutkimuksen perusteella tiedämme, mihin asioihin tulisi vastavalmistuneena kiinnittää eniten huomiota ja mihin asioihin paneudumme tarkemmin uutta työtä aloittaessa. Koimme tutkimuksen aiheen olevan meille erittäin sopiva, sillä olemme

suuntautuneet eri puolille sairaanhoitajaopinnoissamme. Halusimme keskittyä aiheeseen, joka tukee molempien ammattitaitoa. Tutkimuksen aihe on ollut molemmille mielenkiintoinen ja hyödyllinen.

7.3 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyömme aiheesta ei ole paljon aikaisempaa tutkittua tietoa. Ajattelimme, että tutkimustuloksistamme voitaisiin tehdä jatkotutkimuksia, esimerkiksi vastavalmistuneen sairaanhoitajan urakehitykseen liittyen. Koulutuksessa voitaisiin käydä työelämätaitoja ja työelämään siirtymistä enemmän läpi. Yhteistyötä koulun sekä harjoittelu- ja työpaikkojen välillä voitaisiin kehittää työelämätaitojen ja työelämään siirtymisen merkeissä. Siitäkin voitaisiin tehdä jatkotutkimus esimerkiksi projektityönä.

Työhyvinvointi nousi ajatuksiimme tutkimusta tehdessä. Se on mielestämme tärkeä osa sairaanhoitajan ammattia, eikä sitä nostettu esille tässä juurikaan esille. Mielestämme työhyvinvointi on itsessään tärkeä ja merkittävä asia, joten siitä olisi hyvä tehdä ajankohtaista tutkimustietoa omana tutkimuksena.

8 LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot, menesty & voi hyvin. Juva: WSOY Pro Oy.

Aarva, K. 2009. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Tampereen yliopisto. Terveystieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. Hakupäivä 8.9.2015. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66485/978-951-44-7740-9.pdf?sequence=1>.

Annala, K. 2012. Työelämätaitojen oppiminen korkeakoulutuksessa. Asiantuntijaksi sosiaali-, terveys- ja hoitoaloille. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma. Hakupäivä 25.9.2015. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/39934/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201210092632.pdf?sequence=1>.

Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed-method study. Department of Nursing Science. University of Turku. Hakupäivä 12.3.2015 <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huttunen, H. 2011. Laatu ja sosiaalialan yrittäjä. Teemahaastattelujen sisälönanalyysi. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu- tutkielma. Hakupäivä 8.9.2015. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41122/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201304021380.pdf?sequence=1>.

Härmä, M. 2010. Muutosjohtaminen perusterveydenhuollon osastonhoitajien arvioimana. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 5.10.2015. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21250/Harma%20Mervi.pdf?sequence=1>.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785.

Leino- Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Markkanen, K. & Tuomisoja, A. 2014. Johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Selvitys tehyläisten johtajien ja esimiesten näkemyksistä. Hakupäivä 25.9.2015. <http://www.tehy.fi/@Bin/27810501/510880+Johtaminen+sosiaali+ja+terveydenhuollossa+NETTI.pdf>.

Maunula, V. & Valli, O. 2012. Sairaanhoitajan perehdyttäminen hoitotyöhön. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Laurean ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 25.9.2015. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48227/Maunula_Virpi%20Valli_Outi.pdf?sequence=1.

Mäkinen, T. 2014. Ensimmäisen vuoden shokki. Hakupäivä 25.11.2015. <http://www.tehy.fi/tehy-lehti/2014/11-2014/ensimmaisen-vuoden-shokki/>.

Mäntymaa, M. 2015. Alansa jättänyt sairaanhoitaja on kymmenien tuhansien eurojen menetys yhteiskunnalle. Hakupäivä 25.11.2015.

http://yle.fi/uutiset/alansa_jattanyt_sairaanhoitaja_on_kymmenien_tuhansien_eurojen_menetyks_yhteiskunnalle/7919321.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2015. Sairaanhoitaja (AMK), Oulu. Hakupäivä 10.12.2015. <http://www.oamk.fi/fi/koulutus/amk-tutkintoon-johtava-koulutus/sairaanhoitaja-oulu/>.

Pakkanen, S. 2011. Muutosjohtaminen terveydenhuollon osastonhoitajan työssä. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu-tutkielma. Hakupäivä 5.10.2015. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120019/urn_nbn_fi_uef-20120019.pdf.

Pulkka, A. 2011. Osastonhoitajan työ henkilöstövoimavarojen johtajana terveydenhuollon organisaatiossa. Lappeenrannan yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Kandidaatin tutkielma. Hakupäivä 8.9.2015. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/69753/nbnfi-fe201105301648.pdf?sequence=3>.

Reikko, K., Salonen, K. & Uusitalo, I. 2010. Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turku: Juvenes Print Oy.

Sairaanhoitajaliitto. 2014. Opiskelu sairaanhoitajaksi. Hakupäivä 27.1.2015 <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/opiskelu-sairaanhoitajaksi/>.

Salminen, J. 2006. Uuden esimiehen kirja. Helsinki: Talentum.

Stenström, M-L., Laine, K., & Valkonen, S. 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos

Suomen sairaanhoitajaliitto ry. 2012. Sairaanhoitajan eettiset pelisäännöt. Hoitotyön vuosikirja 2012. Helsinki: Fioca Oy

Suomen sairaanhoitajaliitto. 2014. Tiedote: asiantuntijuus lisää sairaanhoitajan työhyvinvointia. Hakupäivä 25.11.2015.

<https://sairaanhoitajat.fi/2014/tiedote-asiantuntijuus-lisaa-sairaanhoitajan-tyohyvinvointia/>.

Terveysalan ammattikorkeakoulutus 2005 –työryhmä. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Hakupäivä 27.1.2015 <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Hakupäivä 11.12.2015. https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittmisstrategia_final.pdf.

Työturvallisuuskeskus TTK. 2009. Alaistaidot, työn tuottavuus ja työhyvintointi. Hakupäivä 2.9.2015. http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaidot_tyon_tuottavuus_ja_tyohyvinvointi.

9 LIITTEET

HAASTATTELURUNKO

LIITE 1

Avaavia kysymyksiä:

Taustat; ammatti, lisäkoulutukset, työkokemus

Millaisia kokemuksia teillä on vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista?

Mitä odotuksia teillä on vastavalmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidoista?

Mitä ideoita on lähiesimiehillä vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämätaidojen kehittämiseksi?

TEEMAT:

uranhallinta: urasuunnittelutaidot, oman uran ohjaus, työnhakutaidot, työelämään kiinnittyminen

työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt: yleinen tieto, teknologioiden hallinta, oppimiskyky, kokonaisuuksien hallinta, kielitaito, tiedonhallintaan, soveltamiseen ja arvioimiseen liittyvät taidot ja kyvyt